

懲戒処分・ボーナスカットの再雇用 基準を撤廃せよ！希望する社員を 全員再雇用すること！それが法の 趣旨だ！

本部は2月22日、闘申第53号（「専任社員の雇用条件・労働条件」に関する解明申し入れ）についての団体交渉を開催しました。会社は、これまでの団体交渉で「49才から59才までの間に懲戒処分3回以上、訓告・勤務成績不良で期末手当の減額5回以上受けた者は専任社員として再雇用しない」と明らかにしています。しかし明文化も出来ない恣意的なものです。だから「定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者」としか明文化できないのです。本部は、「このような恣意的な基準は必要ない」「病気休職を続けていて就労できない社員以外は希望すれば全員再雇用すべきである」と強く主張しました。

しかし会社は、「具体的、客観性のある基準は必要だ」「厚生労働省の基準事例には反していない」と繰り返すのみでした。また、出向中のわが組合員には希望調査が行われていないことに抗議をしました。

主な議論経過は以下の通りです。

《闘申53号と会社回答》

1．会社は、定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者として、49才から59才までの10年間に於いて懲戒処分を3回以上、訓告・勤務成績不良で期末手当の減額を5回以上受けた者は専任社員として再雇用しないと明らかにしている。この基準について私たちは反対である。特に期末手当について本人が納得できない「総合的判断」として減額されている事実がある。したがって、採用基準を撤廃し希望者全員を再雇用すること。

【回答】交渉の中でも示した通り、「年度初年令49才の年度から10年間に3回以上の懲戒処分を受けた者」「同様の10年間に懲戒処分、訓告または勤務成績に応じて5回以上の期末手当減額となった者」については採用の対象外とすることになっている。これを撤廃し、希望者全員を無条件で採用する制度とする考えはない。なお、

期末手当の減率適用状況は、会社が公正、厳正に判断した結果である。本人が納得できない「総合的判断」として減額されている事実があると主張するが、減率適用までの経緯や本人の疑義等について、この場で説明する考えはない。

2．制度の導入にあたり、あらかじめ再雇用する際の採用基準を設けることは「改正高齢者雇用安定法」の趣旨に反することであり撤廃すること。

【回答】継続雇用制度については、労使協定により継続雇用制度の対象者となる高年齢者にかかわる基準を定めたときは、この基準に該当する高年齢者を対象とする制度を導入することも認められている。このことは、厚生労働省の刊行物にも明らかにされていることであり、貴側が主張するような、当社の新しい制度は、改正高齢者雇用安定法の趣旨に反するとは言えないと考える。なお、再雇用者の基準を設けることは具体性と客観性に留意して策定することが望ましいとされているが、当社の新しい制度は健康状態、勤務成績、意欲、能力等複数の基準を明らかにしており、法の求める具体性と客観性を十分に備えているものとする。

3．現在49才から59才の年令にある社員の懲戒処分、期末手当の減額などの回数をいつからカウントするのか明らかにすること。

【回答】当該社員の「年度初年令49才の年度からの10年間」を対象期間とする。

4．私たちJR東海労が今回の会社提案について妥結しなければ専任社員を希望しても再雇用とならないのか明らかにすること。

【回答】

貴側と交渉中であることから現時点、会社から回答する事柄でないと考える。

5．JR東海労組合員に対して現時点での会社の成案内容の説明及び希望の有無について早急に面談を実施し本人の希望を把握すること。

【回答】貴側と交渉中であり、また過日、貴組合員に希望調査を行っているのかと幹事間で抗議を受けたことに踏まえ、現時点では希望調査を控える。なお、会社の提案内容は、勤労情報で周知している所であるが、貴側においては交渉の進捗状況等を正確に組合員に伝えられたい。

6．出向先において労働時間など労働条件等が統一されていない。新制度導入後は統一されるのか明らかにすること。

【回答】出向先企業はそれぞれ業種、業態が異なるため、出向先企業の労働条件は各企業がそれぞれの経営状況等を鑑みた上で責任を持って決定すべきものである。

7．出向先の都合により再雇用されなかった場合、会社が責任を持って再雇用先を確保すること。

【回答】改正高齢者雇用安定法の趣旨に則り、定年退職後は原則として希望者全員として専任社員として再雇用するフレームを設けたが、再雇用の対象外となった者に対して雇用を斡旋する考えはない。

懲戒処分3回以上・期末手当減額5回以上の基準を撤回せよ！

組合：病気休職している社員など誰が見ても専任社員として就労できない場合以外は、希望すれば全員雇用すること。懲戒処分3回、期末手当減額5回以上受けた者は再雇用しないという基準を撤回すること。

会社：撤回する考えはない。

組合：懲戒処分や期末手当の減額は、会社の恣意的な判断による不当なものである。。公正・公平な判断がされていない状況において、懲戒処分3回、期末手当5回減額以上という再雇用基準は認められない。

会社：制度と運用は分けて考えるべきだ。処分を受けた社員と、しっかり仕事をしている社員を一緒にするわけにはいかない。

組合：期末手当の不当な減額については、労使で解決できないから第3者機関において争っている。したがって、不当な期末手当の減額が行われている実態があるから、懲戒処分・期末手当減額の基準は認められない。

会社：具体的、客観的な基準は必要だ。期末手当減額も公正・公平に判断している。

組合：厚生労働省の基準事例集では、事業者が恣意的に特定の対象者の継続雇用者を排除しないようになっている。懲戒処分3回、期末手当減額5回以上という基準を設けることは恣意的な判断ではないのか。

会社：厚生労働省の基準事例集では勤続何年以上、何級以上の資格を有するなどの基準が設けている。これも恣意的ということになる。具体的、客観的な数値は必要だ。

組合：49才から10年間で懲戒処分3回以上、期末手当減額5回以上としているが、例えば60才までの早い時期に基準の回数になった社員は、再雇用の道が閉ざされてしまう。その後の勤務態度を見て救済的な措置を講ずることも必要である。（出向先での勤務ぶりなどを見よ！）

会社：そのような考えはない。

組合：希望する全員専任社員として採用すること。

全社員に希望調査を実施せよ！

組合：わが組合員に対する面談や希望調査は、妥結しなければ実施しないのか。

会社：交渉中であるから、現時点では希望調査をしない。

組合：4月1日実施する予定だが、再雇用制度の妥結の最終時期はいつとしているのか。

会社：現時点では最終時期については考えていない。申し出があればいつでも交渉の場は持つ。

組合：現時点では妥結していないが、希望調査は該当する全社員に行うべきだ。

再雇用先は会社が責任をもって確保せよ！

組合：例えば、出向先企業の都合で再雇用がされない場合、専任社員として再雇用して新たな出向先か本体に戻すべきである。

会社：個別さまざまな事象が想定される。その事象によって会社が判断する。ただ、専任社員として会社が雇用する場合は責任をもって対応する。

以 上

本部はこれまでも主張していますが、「懲戒処分3回以上、訓告・勤務成績不良で期末手当減額5回以上受けた者は再雇用しない」とする会社の再雇用基準に対して、こだわりを持って再度撤廃するように強く主張しました。しかし、会社は「この基準を設けることは法的にも何ら問題ないから撤廃しない」と回答しています。希望調査も交渉中であることを理由にしないと強弁しています。本部は希望する社員を全員再雇用することをめざして、あらゆる取り組みを展開します。今月中に関係省庁や各政党などへの要請行動を予定しています。